



IPC

Instituto de Previdência
dos Servidores de Cariacica



PLANO DE CAPACITAÇÃO IPC 2026/2029

1. APRESENTAÇÃO DO PLANO

Este Plano de Capacitação constitui o instrumento operacional do Sistema de Formação e Desenvolvimento Profissional para o quadriênio 2026-2029, alinhado ao Planejamento Estratégico do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Cariacica (IPC). Suas ações estão estritamente vinculadas às diretrizes estratégicas de longo prazo da autarquia, que deve instituir a capacitação de seus servidores como uma atividade permanente. A execução deste plano atende simultaneamente às exigências do Pró-Gestão e cumpre integralmente as determinações do Capítulo XI da Lei Complementar nº 169/2025.

2. OBJETIVOS

Objetivo Geral: Operacionalizar, o desenvolvimento de competências institucionais e individuais dos servidores públicos do IPC, assegurando a eficiência, eficácia e a excelência dos serviços previdenciários prestados ao cidadão cariaciquense.

Objetivos Específicos

Em conformidade com o artigo 62 da Lei Complementar nº 169/2025, são objetivos específicos do Sistema de Formação e Desenvolvimento Profissional:

- I - Promover a formação permanente e a capacitação do servidor, visando a sua qualificação nas competências pessoais e institucionais requeridas;
- II - Incentivar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências pessoais e organizacionais;
- III - Estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV - Realizar cursos introdutórios, de formação e capacitação para os servidores recém-admitidos;
- V - Promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de chefia, direção e assessoramento;
- VI - Avaliar permanentemente os resultados e investimentos das ações de capacitação;

VII -Garantir a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

VIII - Aprimorar a capacidade técnica e social dos servidores;

IX - Conscientizar o servidor para o exercício pleno de sua cidadania, visando propiciar ao munícipe um serviço de qualidade;

X - Promover a integração organizacional;

XI - Integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

3. DAS MODALIDADES DE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES (LC 169/2025, Art. 63)

3. DAS MODALIDADES DE CAPACITAÇÃO (LC 169/2025, Art. 63)

Para o cumprimento da legislação vigente, as ações educacionais do IPC serão divididas e executadas em modalidades específicas de eixos temáticos, segmentadas de acordo com as necessidades das áreas e o nível de responsabilidade funcional:

I. Capacitação de Integração (Art. 63, I)

- **Finalidade:** Integrar o servidor ao ambiente de trabalho do IPC, fornecendo informações sobre a estrutura organizacional, regimento interno, rotinas previdenciárias, atribuições, responsabilidades e deveres dos servidores e os princípios fundamentais da Administração Pública.
- **Público-Alvo e Ações:** Realização de Cursos Introdutórios obrigatórios para servidores recém-admitidos e comissionados, a serem ministrados em até 30 dias após a posse.

II. Capacitação de Aperfeiçoamento (Art. 63, II)

- **Finalidade:** Fornecer técnicas e conhecimentos específicos voltados diretamente para as atribuições que o servidor já desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado para a execução de suas tarefas.
- **Público-Alvo e Ações:** Treinamentos técnicos direcionados aos servidores das áreas de Gestão Previdenciária, Perícia, Serviço Social, Folha de Pagamento, Atendimento ao Público, Ouvidoria, Contabilidade Pública, Controladoria, Arquivologia/Gestão Documental, Investimentos e Contratos Administrativos.

III. Capacitação de Adaptação (Art. 63, III)

- **Finalidade:** Preparar o servidor para o exercício de funções mais complexas ou para a absorção de novas tecnologias que substituam ou tornem obsoletas as práticas atuais.
- **Público-Alvo e Ações:** Treinamentos práticos voltados para a transição de sistemas de software internos da autarquia e atualizações em decorrência de alterações normativas federais dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS).

IV. Capacitação Gerencial e Liderança (Destaque Estratégico - Art. 62, V)

- **Finalidade:** Desenvolver competências avançadas em liderança, visão estratégica, tomada de decisão e governança institucional, qualificando continuamente a alta gestão para o fortalecimento institucional do IPC.
- **Público-Alvo e Ações:** Participação obrigatória para o corpo diretivo, gerências e chefias da autarquia. As ações serão definidas de acordo com as necessidades estratégicas, abrangendo, de forma preferencial e não exaustiva, as seguintes áreas de concentração:
 - I. Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Humano: clima organizacional, liderança de equipes de alta performance e mediação de conflitos no setor público;
 - II. Governança, Riscos e Conformidade: governança corporativa, gestão estratégica de riscos, integridade e diretrizes do Pró-Gestão;
 - III. Planejamento e Gestão Pública: planejamento orçamentário, eficiência na alocação de recursos e tomadas de decisão;
 - IV. Outros temas correlatos: demais áreas de desenvolvimento gerencial e liderança que se façam necessárias no decorrer do exercício.

5. GESTÃO, COORDENAÇÃO DO PLANO (LC 169/2025, Art. 67)

A gestão, coordenação e o levantamento de necessidades deste Plano de Capacitação competem à Diretoria Administrativo-Financeira do IPC, em mútua colaboração com as demais gerências da autarquia.

- I. **Planejamento e Execução Anual** Considerando a abrangência plurianual deste plano para o período de 2026 a 2029, a Gerência Administrativa Geral deverá publicar, anualmente, o Plano de Ação Anual. Este documento detalhará os cursos e capacitações a serem ofertados em cada exercício, condicionado à estrita conformidade com a dotação orçamentária do IPC para o respectivo ano.
- II. **Inclusões Extraordinárias** Novos treinamentos, palestras, oficinas ou cursos de curta duração poderão ser incorporados ao plano no decorrer de cada exercício, desde que a chefia do setor solicitante apresente justificativa técnica, sujeita à aprovação da Diretoria Administrativo-Financeira.
- III. **Transparência e Divulgação** Conforme determinação expressa do Art. 67, § 3º da LC nº 169/2025, a Diretoria Administrativo-Financeira promoverá a ampla divulgação das oportunidades de capacitação por meio dos veículos de comunicação internos e murais digitais do IPC.

6. METODOLOGIA, CONCEITOS E EXECUÇÃO (LC 169/2025, Art. 64)

Para fins de clareza, aplicação e conformidade legal deste plano, adotam-se as diretrizes e conceitos fundamentais estabelecidos pelo Artigo 64 da Lei Complementar nº 169/2025. Para os fins desta Lei Complementar, considera-se por:

- I - capacitação: processo permanente de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- II - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da Instituição;

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, e eventos como aprendizagem em serviço, participação em seminários, congressos, conferências e outros, que contribuam para o desenvolvimento do servidor na sua área de atuação.

Os eventos de capacitação previstos terão caráter prático e objetivo, sendo executados por meio das seguintes modalidades:

6.1. **Execução Direta** - Realizada por meio da Escola de Governo Municipal (ou órgão equivalente), ou mediante a utilização de servidores efetivos do IPC e chefias atuando como instrutores ou monitores locais.

6.2. **Execução Indireta** - Realizada mediante o encaminhamento de servidores para instituições especializadas ou pela contratação devidamente justificada de consultorias privadas e convênios institucionais. Esta modalidade abrange a participação em cursos presenciais ou a distância, seminários, congressos, conferências e demais eventos externos que contribuam diretamente para o desenvolvimento do servidor em sua área de atuação.

7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

A avaliação de resultados, o acompanhamento e a aferição da eficácia deste plano serão realizados de forma contínua, estruturados sob o seguinte fluxo de controle interno:

7.1. **Acompanhamento Mensal** - A execução das ações previstas no Plano de Ação Anual será objeto de monitoramento e acompanhamento mensal por parte da Gerência Administrativa Geral, visando garantir o cumprimento do cronograma estabelecido.

7.2. **Relatório Semestral de Atividades** - A Gerência Administrativa Geral deverá apresentar, semestralmente, um relatório consolidado de atividades à Diretoria Administrativo-Financeira, demonstrando o andamento das capacitações e a aplicação dos recursos.

7.3. **Mecanismos de Avaliação e Impacto** - A Diretoria Administrativo-Financeira acompanhará a reação e a eficácia das capacitações realizadas no decorrer do exercício, com o objetivo de:



- I - Aferir a aplicação prática e a eficiência dos investimentos realizados nas ações de capacitação;
- II - Promover a melhoria contínua do clima organizacional e do desempenho das equipes;
- III - Garantir a excelência, presteza e eficiência no atendimento prestado aos segurados e beneficiários.